



UO'K: 378.014.15

OLIV TA'LIM MUASSASALARI BOSHQARUVIDA INSTITUTSIONAL MUSTAQILLIKNI SHAKLLANTIRISH BOSQICHLARI**ЭТАПЫ СТАНОВЛЕНИЯ ИНСТИТУЦИОНАЛЬНОЙ НЕЗАВИСИМОСТИ В УПРАВЛЕНИИ ВЫСШИМ УЧЕБНЫМ ЗАВЕДЕНИЕМ****STAGES OF FORMATION OF INSTITUTIONAL INDEPENDENCE IN THE MANAGEMENT OF HIGHER EDUCATION INSTITUTIONS****Soliyev Ibodulloxon Ismatullayevich** 
Namangan davlat universiteti tadqiqotchisi**Annotatsiya**

Mazkur maqolada institutsional mustaqillik tamoyillarini joriy etish mexanizmlarini takomillashtirish, institutsional mustaqillik tamoyillarini joriy etish mexanizmlarini xalqaro standartlar asosida takomillashtirish yo'llari, institutsional mustaqillik tamoyillarini joriy etish mexanizmlarini takomillashtirish vazifalari o'rganilgan. Shuningdek, oliy ta'lim muassasalari boshqaruvida institutsional mustaqillikni shakllantirish bosqichlari tahlil qilingan.

Аннотация

В данной статье рассмотрены теоретические и методологические основы совершенствования механизмов внедрения принципов институциональной независимости, пути совершенствования механизмов внедрения принципов институциональной независимости на основе международных стандартов, задачи совершенствования механизмов внедрения принципов институциональной независимости. изучаются институциональная независимость. Также анализируются актуальные вопросы совершенствования механизмов внедрения принципов институциональной независимости.

Abstract

In this article, the theoretical and methodological foundations of improving the mechanisms of introducing the principles of institutional independence, the ways of improving the mechanisms of introducing the principles of institutional independence based on international standards, the tasks of improving the mechanisms of introducing the principles of institutional independence are studied. Also, current issues of improving the mechanisms of introducing the principles of institutional independence are analyzed.

Kalit so'zlar: institutsional mustaqillik, tamoyil, mexanizm, takomillashtirish, nazariy-metodologik asos, xalqaro standartlar, boshqaruv, boshqaruvchilik kompetensiyalari, akademik, ta'lim determinantlari, marketing, menejment, integratsiya, prognozlashtirish, globalashuv, funksional, raqamlashtirilgan tizim.

Ключевые слова: институциональная независимость, принцип, механизм, совершенствование, теоретико-методологическая основа, международные стандарты, менеджмент, управленческие компетенции, академические, образовательные детерминанты, маркетинг, менеджмент, интеграция, прогнозирование, глобализация, функционал, цифровая система.

Key words: institutional independence, principle, mechanism, improvement, theoretical-methodological basis, international standards, management, managerial competencies, academic, educational determinants, marketing, management, integration, forecasting, globalization, functional, digitized system.

KIRISH

Institutsional mustaqillikning cheklanishi bugungi kunda ko'plab mamlakatlarning universitetlariga xosdir. Matbuot tez-tez o'z universitetining siyosatiga qarshi bo'lgan professor-o'qituvchilarga, xususan, ko'plab mamlakatlarda akademik erkinligini munosib himoya qilish huquqidan mahrum bo'lgan soatbay ishlayotgan o'qituvchilarga nisbatan jazo berish faktlariga ishora qilmoqda, chunki ular faqat bitta kurs uchun dars berish uchun yollanganlar. Institutsional mustaqillikning buzilishining bir namoyishi nashrlar ustidan nazorat, o'quv dasturlariga davlat talablari. Institutsional mustaqillik zaif va katta bosim ostida bo'lib, bu uning muvaffaqiyatli ishlashi va qo'llanilishi uchun himoya choralari tizimini ishlab chiqishga olib keldi.

ADABIYOTLAR TAHLILI VA METODLAR

Mamlakatimiz olimlaridan U.Sh.Begimkulov, B.Sh.Usmanov, M.F.Hakimova, M.A.Yuldashev, Z.K.Ismailova, Q.X.Abduraxmanov, G.N.Axunova, B.A.Begalov, A.SH.Bekmurodov, S.S.Gulyamov, Sh.N.Zaynutdinov, M.A.Ikramov, N.K.Yo'ldoshev, I.U.Majidov, D.X.Nabiyev, R.I.Nurimbetov, B.X.Raximov, D.N.Raximova, R.A.Raxmanbayeva, M.X.Saidov, A.N.Samadov, T.Sh.Shodiyev, Sh.D.Ergashxodjayeva, A.T.Yusupov, Sh.Qurbonov va boshqalar, MDH davlatlari olimlaridan N.V.Demidov, S.V.Sulima, S.A. Drujilov, K.I.Morozova, S.D.Reznik, S.M.Vasin, O.A.Sazikina, O.Bichkova, L.Verbitskaya, V.Kasevich, M.V.Niyazova, V.YE.Varavenko, Yoxan G.Vissema, F.Altbax, P.Y.Grishina, R.N.Abramov, E.V.Galajinskiy, A.O.Grudzinskiy, R.Dim, V.Konnov, M.Repina va boshqalarning ilmiy asarlarida institutsional mustaqillik tamoyillarini joriy etishga doir metodologik jihatlar o'rganilgan va tahlil qilingan.

NATIJALAR VA MUHOKAMA

Boshqaruvni turli nazariyalar asosida tasniflab, bir qator darajalarini aniqlash mumkin, ammo amaliyot nuqtai nazaridan kelib chiqqan holda uning mazmundorligini inobatga olib, ikki darajaga ajratish maqsadga muvofiq:

- boshqaruvning birinchi darajasi-jamiyat rivojlanishining turli davriy bosqichlarida institutlar faoliyat mexanizmini aniq tushuntirishga qodir bo'lgan falsafiy, pedagogik, siyosiy, iqtisodiy va sotsiologik konsepsiyalarning majmuasidan tarkib topgan boshqaruv nazariyasi;

- boshqaruvning ikkinchi darajasi-boshqaruv ob'ektlarining yig'indisi, amaliy bilim va ko'nikmalarni, aniqroq aytganda, jamiyat taraqqiyotini ta'minlash maqsadida fundamental ilmiy nazariyalarni (matematika, mantiq, psixologiya, akmeologiya) qamrab olgan amaliy fan.

Boshqaruvning maqsadi, sohalari, yo'naltirilganligi, qo'llaniladigan usul va texnikalarini inobatga olingan holda uni umumiy, xususiy, shoshilinch, taktik va strategik kabi turlarga ajratish mumkin.

Boshqaruv masalalarida tadqiqot olib borgan nemis olimlari V.Zigert va L.Lang boshqaruvga quyidagicha ta'rif berganlar: Boshqaruv – bu odamlarni boshqarish va mablag'lardan foydalanishning shunday turiki, u qo'yilgan maqsadga insoniy, iqtisodiy va ratsional ravishda erishishni ta'minlaydi. Amerikalik olim P.Drukerning nuqtai nazari bo'yicha, boshqaruv, bu faoliyatning mujassamlashmagan, olomonni samarali, maqsadga yo'naltirilgan va ishlab chiqaruvchi guruhga aylantiruvchi turidir. Boshqaruv darajalari, odatda uchta asosiy kategoriyalarga bo'linadi:

1. Institutsional bosqich;
2. Boshqaruv bosqichi;
3. Texnik bosqich.

Ularni ko'rib chiqamiz:

Institutsional bosqichda strategik, ya'ni istiqbol rejalar va maqsadlar tuziladi. Buda boshqarishning boshqa kategoriyalariga qaraganda kam sonli hisoblanadi va o'zida yuqori bo'g'in boshqaruvchilarini: – vazirlar, rektorlar, kompaniya direktorlar Kengashi raisi, generallar va boshqalarni qamrab olishi mumkin.

Yuqori bo'g'in boshqaruv rahbarlari shunday shaxslarki, ular tashkilotning muhim qarorlarini qabul qilinishida mas'ul hisoblanishadi. Ularning ishi juda katta bosimga ega, qizg'in va ushbu tashkilot mavjud ekan, aniq bir chegaralar mavjud emas.

O'rta bo'g'in boshqaruv rahbarlari yuqori bo'g'in boshqaruvchilariga bo'ysunadilar va quyi bo'g'in (texnik) rahbarlarining ishini yo'naltiradilar va nazorat qiladilar. Agar muassasa/tashkilot keng tarqalgan tuzilmaga ega bo'lsa, unda o'rta bo'g'in boshqaruv rahbarlari ikki qo'shimcha darajaga bo'linadilar (yuqori darajadagi o'rta bo'g'in boshqaruv rahbarlari va quyi darajadagi o'rta bo'g'in boshqaruv rahbarlari). O'rta bo'g'in boshqaruv rahbarlariga eng keng tarqalgan misol qilib quyidagilarni ko'rsatib o'tish mumkin: dekan (oliy ta'lim muassasida), bo'lim boshliqlari (agar gap biznes haqida borsa), sektor boshlig'i va boshqalar.

Quyi bo'g'in boshqaruv rahbarlari ishlab chiqarish vazifalarining bajarilishini nazorat qilishadi. Bular - tashkiliy daraja, ya'ni bevosita kadrlar ishchilar yoki yosh kadrlar bilan ishlaydilar. Quyi bo'g'in boshqaruv rahbarlari judaxilma-xil bo'lgan harakatlar mavjud bo'lgan qizg'in ishni bajaradilar. Ular bir vazifadan ikkinchisiga o'tishlariga to'g'ri keladi.

Shunday qilib, rahbar boshqaruv ijtimoiy boshqaruvning muhim qismi hisoblanib, o'z maqsadi, predmeti, manbalari va tarkiblariga egadir.

Rahbar boshqaruvning maqsadi: ta'lim-tarbiya samaradorligini oshirish va tizim faoliyatini ta'minlash, jamiyat tomonidan ta'lim tarbiyaga qo'yilayotgan talablarni bajarishini ta'minlash uchun tizimning takomillashuvini oshirish yo'llarini ishlab chiqishdan iborat.

Rahbar boshqaruvning predmeti: ta'lim-tarbiyani rejalashtirish, amalga oshirish kabi vazifalarni bajarib kelayotganlarning faoliyati. Rahbarning boshqaruv manbalari: ta'lim-tarbiya sohasiga oid bo'lgan ilm-fanning yutuqlari: ta'lim falsafasi, ta'lim sotsiologiyasi, ta'lim psixologiyasi, ta'lim va tarbiya nazariyasi, ta'lim iqtisodi, ta'lim huquqi, ta'lim meditsinasi kabilarning natijalari.

Rahbar boshqaruvning funksiyalari:

1. Diagnostik funktsiya (pedagogik tizimni joriy holatini o'rganish uchun lozim).
2. Qaytaaloqa o'rnatish funksiyasi (qo'yilgan pedagogik vazifalarni bajarilganligini aniqlash imkoniyatini beradi).
3. Mo'ljallash funksiyasi (ideal ta'lim-tarbiya modeliga qaratilgan faoliyatni yo'naltiradi).
4. Stimulashtiruvchi funktsiya (ta'lim-tarbiya davomida foydalanmagan resurslarni jalb etish uchun qo'llaniladi).
5. Korreksiyaviy funktsiya (ma'rifiy jarayonni konstruktiv kechishini ta'minlash uchun lozim).
6. Nazorat etish funksiyasi (ta'lim standartlari, pedagogik jarayonni mavjud Qonun va boshqa hujjatlarda ko'rsatilgan talablar asosida kechishini ta'minlaydi).

Rahbar boshqaruv, ta'lim-tarbiya jarayonida qo'llanilmagan resurslarni jalb etish mexanizmini belgilab olish imkoniyatini beradi. Resurslar quyidagi mazmunlarda bo'lishi mumkin:

- 1) motivatsion;
- 2) intellektual;
- 3) axborotli;
- 4) kommunikativ;
- 5) ijtimoiy-psixologik;
- 6) raqobatli;
- 7) demografik;
- 8) ijtimoiy-ekologik;
- 9) faoliyatli;
- 10) innovatsion;
- 11) strategik;
- 12) pedagog kadrlarga oid;
- 13) tashkiliy;
- 14) boshqaruv;
- 15) ilmiy;
- 16) uslubiy va b.

Rahbar boshqaruvni takomillashtirishning akmeologik texnologiyalari sifatida quyidagilarni keltirish mumkin:

- ijtimoiy-psixologik, tashkiliy, intellektual-kognitiv, maxsus-kasbiy kabi tayyorgarliklarga erishib borish;
- kasbiy bilimlar doirasini zamonaviy bilimlar bilan kengaytirib borish;
- kasbiy mahoratni oshirish yo'li bilan hurmatga erishishni ta'minlash;
- qobiliyatlarni rivojlantirib, kasbiy vazifalarni maqbul tarzda (muhimligi, darajasini inobatga olgan holda) taqsimlab bajarish;
- o'z o'zini kasbiy diagnostika qilib borish;
- korreksiyaviy vazifalarni belgilab olish texnikasini o'rganib, uni tadbiq etish va b.

Ta'lim muassasalarida pedagogik jarayonda ishtirokchilar o'rtasidagi o'zaro munosabatlar muammolari tobora kuchayib bormoqda. Bugungi kunda rahbar ta'lim sohasidagi ziddiyatlarni bartaraf etish va hal etishga qodir salohiyatlarga ega bo'lishi kerak.

Oliy ta'lim muassasalarida turli xil soxa mutaxassislarining pedagogik madaniyatini shakllantirish yo'llarini metodologik asoslarini yaratish, ta'lim-tarbiya jarayonlar ketma-ketligini ta'minlash va pnizoli vaziyatlarni hal etish borasida dunyoning Massachusetts University (AQSH), Belfield Pedagogical University (Germaniya), National Advice on Pedagogical Technology (Angliya), Seoul Cyber University (Janubiy Koreya), Sentr pedagogicheskiy texnologiy (Rossiya) kabi nufuzli ilmiy-tadqiqot markazlari vaoliy ta'lim muassasalarida ilmiy izlanishlar olib borilmoqda.

So'nggi yillarda tadqiqot muammosiga oid qator muhim ilmiy natijalar olingan. Bo'lajak rahbarlarni tizimli tahlil qilish qobiliyatini shakllantirishga qaratilgan turli xil soxa mutaxassislarining

PEDAGOGIKA

nizoli vaziyatlarni hal etish, konfliktologik madaniyatini shakllantirish tizimini tatbiq etish va diagnostika qilish usullari ishlab chiqilgan (Massachusetts university); o'qitishning zamonaviy didaktik vositalari asosida bo'lajak rahbarlarning kasbiy kompetenligining rivojlanganligini baholash tizimi yaratilgan (Institute named after Frisca Bauer); bulajak rahbarlarning konfliktologik tayyorgarligini konseptual (yangi) asosida tashkil etish, kasbiy intellektual va psixoemotsional rivojlantirish va uning baholash texnologiyasi ishlab chiqilgan (National Advice on pedagogical technology); yoshlarni har tomonlama komil insonlar kilib tarbiyalash, konfliktologik kayfiyat vaxususiyatlarni o'rganish bo'yicha o'qituvchining kasbiy, axloqiy fazilatlarini shakllantirish, rivojlantirishning ilmiy-nazariy masalalari vaamaliy faoliyatga qo'llanilishi diagnostika qilingan (Seoul Cyber University); nizolarning tuzilishi va dinamikasini, nizolarni hal qilishning psixotexnikasini loyihalashtirish tamoyillari va miqdoriy-sifatiy yondashuv kontekstida o'qituvchi va talaba faoliyatini loyihalashtirish algoritmi ishlab chiqilgan (Sentr pedagogicheskiy texnologiy); respublika ta'lim tizimida zamonaviy resurs tejankor texnologiyalarni qo'llash asosida konfliktologik jarayonlar mexanizmi ishlab chiqilgan va mehnat bozorida bo'lajak mutaxassislariga bo'lgan real talab va ehtiyojlar ko'rsatkichlarini kompleks diagnostika qilish yo'nalishlari joriy qilingan.

Ta'lim sohasidagi tajribamiz ko'rsatishicha, deyarli hamma rahbarlar o'z boshqaruv malakalarini rivojlantirish, boshqaruvga oid zamonaviy g'oya vayondoshuvlarni bilishga katta qiziqish uyg'otadilar. Shu bilan birga, birinchi mashg'ulotdan o'qituvchi ko'pchilik «...xodimlarni qanday yo'l bilan samarali boshqarish mumkin?», «Qanday boshqaruv uslubidan foydalangan ma'qul?» kabi savollarga javob olishga intiladilar. Afsuski, har bir boshqaruv vaziyati o'zigaxos va betakror. Bir vaziyatda samara bergan uslub boshqa vaziyatda mutlaqo noo'rin bo'lishi mumkin. Shu sababli mashg'ulot davomida asosiy e'tibor rahbar shaxsini mukammallashtirishga, undagi intellektual va tashkiliy qobiliyatlarni rivojlantirish zarurligiga qaratiladi. Bunday faoliyat esa avvalambor rahbarning o'z-o'zini yanada chuquroq o'rganishi, uning «ichki zahirasi»da nima bor-u nima yo'qligini «taftish» etishidan boshlanadi. Shu sababli, endilikda o'z samarasini berayotgan rahbarlik malakalarini shakllantirish interfaol uslublarining ahamiyati juda katta. Boshqaruv faoliyatini muvaffaqiyatli amalga oshirishda mavqe va ma'lumot ham muhim omil sanaladi. Biznes boshqaruvi sohasidagi olim R. Stogdill muallifligidagi «Boshqaruv qo'llanmasida» ta'kidlanishicha, muvaffaqiyatli boshqaruv va shaxsning ijtimoiy-iqtisodiy mavqei o'rtasidagi bog'liqlik 94% ga teng hamda ma'lumoti o'rtasidagi bog'liqlik esa, 88% ga tengdir. Yaponiyalik tadqiqotchi T. Kono ma'lumotiga ko'ra, oddiy yapon menejeri, albatta, muhandislik mutaxassisligi yoki ijtimoiy fanlar bo'yicha universitet diplomiga ega bo'lishi shart. Ko'p hollarda menejerlar ikki mutaxassislik diplomiga ega bo'lsa, bir qator yetakchi biznesmenlar va yirik rahbarlarning biografik tahlili ularning yuqori ma'lumotga ega ekanliklaridan dalolat beradi.

Shaxsning ijtimoiy-iqtisodiy mavqei rahbarlik faoliyatini bajarishida kuchli omil hisoblanadi. Buning ahamiyati ayniqsa, sharq madaniyati misolida yaqqol ko'zga tashlanadi. Hududimizdagi oddiy fuqaro rahbar shaxsida nufuzli, o'ziga to'q va to'la-to'kis insonni ko'rishni xohlaydi. Rahbar mayda iqtisodiy muammolarni bemalol hal qilaolishi, katta ijtimoiy aloqalarga molik ekanligi bilan hamda o'z aqliy qobiliyati, tajribasi bo'yicha boshqa xodimlardan ustun turishi lozim. Rahbarning ijtimoiy-iqtisodiy mavqei dastlabki paytlarda yetakchi rolini o'ynaydi. Keyinchalik esa u haqdagi bo'lgan jamoa tasavvuri rahbarning vazifalarni ado etish qobiliyatiga borib taqaladi. Ammo, shaxs shakllangan muhitning rahbarlikka, shuningdek, oilaviy an'analarning boshqaruv qobiliyati rivojlanishiga ta'sirini o'rganish ham o'ta ahamiyatlidir. Haqiqatan, rahbar oilasida tug'ilish, ulg'ayish davomida ota tajribasini o'zlashtirish dominantlikka, ya'ni ustunlikka moyillikning shakllanishiga asos bo'lishi mumkin. Biznes boshqaruvi sohasidagi olim F. Fidler ta'rifi bo'yicha «kompaniya prezidenti bo'lishning eng ishonchli omili – kompaniyaga egalik qiladigan oilada tug'ilishdir». Lekin, Li Yakokka kabi buyuk menejerning biografiyasi tamoman yuqoridagi ta'rifni inkor etadi. Binobarin, bu shaxs rahbarlikning past qatlamlaridan, uning eng yuqori cho'qqilariga ko'tarildi.

Inson tajribasi va uning boshqaruv faoliyatida namoyon bo'lishi ikki asosiy masala orqali tahlil qilinadi. Birinchidan, yuqori bo'g'in rahbari uchun boshqaruv tajribasi zarur, shuningdek, ulardan hayotiy tajribaga ega bo'lish ham talab qilinadi. Ikkinchidan, o'rta bo'g'in rahbarida esa o'z sohasi bo'yicha kamida uch yillik tajriba bo'lishi lozim. Bu toifa rahbar tajribasini tahlil etar ekanmiz, asosiy e'tibor kasb sohasiga qaratiladi.

Yuqori bo'g'inga mansub rahbar o'z boshqaruv faoliyatida muvaffaqiyatga erishishi uchun anchagina yuksak aqliy ko'rsatkichga ega bo'lishi kerak. Bunday salohiyat kutilmagan vaziyatni tahlil etishda, muammoni hal qilish jarayonida bir necha vazifani parallel ravishda boshqarish zaruratidan kelib chiqadi. Masalan, tashkilotchilik, masalaga oid yechimni taklif etish, tashkilot va guruh manfaatlari haqida g'amxo'rlik va h.k.

Lavozim talablari turli bo'g'in rahbarlari uchun turlicha aqliy salohiyat zarurligini ta'kidlaydi. Yuqori bo'g'in rahbarlari aniq ifodalangan ijtimoiy intellektga ega bo'lishlari shart. Ular tashabbuskor, muloqotga boy, yuksak siyosiy va ijtimoiy mavqega ega, ishga aloqadar tanish-bilishlari ko'p, intuitsiyasi rivojlangan va tashkilot faoliyatining qayerga yo'nalishini tezda payqab olishlari kerak.

XULOSA

Ta'lim muassasalari boshqaruv faoliyati samaradorligini baholash bo'yicha yuqorida ta'kidlanganidek, turli xil qarashlar va turli xil usullar mavjud. Ya'ni ta'lim muassasalari boshqaruv faoliyati samaradorligini turli ko'rsatkichlar orqali baholash mumkin. Bir tomondan, ta'lim muassasalari boshqaruv faoliyati samaradorligini baholash faqat boshqaruvga doir ko'rsatkichlar bilan amalga oshirilishi, ikkinchi tomondan, boshqaruv samaradorligi ta'lim muassasasidagi pedagogik jarayonlarning o'zgarish dinamikasi, resurslarining natijaviylik, o'tkazilayotgan islohotlarning har bir shaxs uchun ta'sir darajasi bilan bog'liq.

ADABIYOTLAR RO'YXATI

1. Altrichler, H. (2001): The Reflective Practitioner. In: Journal fur Lchrcrinnen- und Lchrcrbildung, H.2. — S. 56—60.
2. Incheon Declaration Education 2030: Towards inclusive and equitable quality education and lifelong learning for all (Word Education Forum, 19-22 may 2015, Incheon, Republic of Korea).
3. Bush, T. (2003) Theories of Educational Leadership and Management. 3rd edn. London: Sage.; Clark, B.R. (1983a). The Higher Education System. Berkeley: University of California Press
4. Valentine, J. W., & Prater, M. (2011). Instructional, transformational, and managerial leadership and student achievement: High school principals make a difference. NASSP Bulletin, 0192636511404062.
5. Sandhya Khedekar. Educational Management, TSCER. III.1 Function of Education Management. 2007. P. 1.
6. Камбаров Ж.Х., Турдалиева М.М. Олий таълим муассасаларида таълим сифатини назорат қилишни такомиллаштириш масалалари. Замонавий таълим журнали. 2014. №7. —Б. 19.
7. Мухторов А, Султонов Т. Таълим соҳасини ривожлантириш бўйича хорижий тажрибалар// Иқтисодиёт ва инновацион технологиялар илмий электрон журнали. № 4, май, 2012. —Б.2.